

PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*, *JOB SATISFACTION* DAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* TERHADAP INTENTION TO STAY PADA INDUSTRI RITEL DI JAKARTA

Reni Sukistianingsih^{1*}, Widya Parimita², Christian Wiradendi Wolor³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta

Email: renisukistianingsih.99@gmail.com, widyaparimita@gmail.com,

christianwiradendi@unj.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of perceived organizational support, job satisfaction and organizational commitment on intention to stay in the Jakarta retail industry. In this study, using a quantitative approach, survey method and purposive sampling approach. The data analysis technique in this study used SPSS software version 26. The researcher sample used non-probability so that the sample size was 110 people. This study shows the results, (1) There is a positive and significant relationship between Perceived Organizational Support and Intention to Stay, (2) There is a positive and significant relationship between Job Satisfaction and Intention To Stay, (3) There is a positive and significant relationship between Organizational Commitment and Intention To Stay.

Keywords: *Perceived Organizational Support; Job Satisfaction; Organizational Commitment; Intention to Stay*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari Persepsi Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Niat untuk Bertahan di Industri Ritel Jakarta. Dalam penelitian ini, menggunakan pendekatan kuantitatif, metode *survey* dan pendekatan *purposive sampling*. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan *Software* SPSS versi 26. Sampel peneliti menggunakan non probabilitas sehingga jumlah sampel sebanyak 110 orang. Pada penelitian ini menunjukkan hasil, (1) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Intention to Stay*, (2) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Job Satisfaction* terhadap *Intention To Stay*, (3) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Organizational Commitment* terhadap *Intention To Stay*.

Kata kunci: *Persepsi Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Niat Untuk Tetap.*

DOI:

10.31000/combis.v5i2.9318

Article History:

Received: 31/07/2023

Reviewed: 06/08/2023

Revised: 06/08/2023

Accepted: 30/09/2023



PENDAHULUAN

Di era persaingan global yang semakin erat, tantangan besar perlu menjadi perhatian utama bagi semua pelaku usaha. Dalam menghadapi tantangan di masa depan, pengembangan sumber daya manusia harus kuat dengan perubahan organisasi (Werdhiastutie et al., 2020). Banyak ilmuwan menekankan pentingnya visi kesiapan untuk perubahan organisasi dan pertumbuhan organisasi (Haque et al., 2016). Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia diarahkan agar benar-benar mampu memiliki etos kerja yang produktif, kreatif, dan disiplin. Pengelolaan sumber daya yang inovasi, kreativitas, dan efektif merupakan peranan penting bagi organisasi dalam mencapai tujuan secara optimal (Iqbal, 2019). Sebagian besar organisasi mengakui pentingnya sumber daya manusia dalam mewujudkan keberhasilan usaha mereka (Benevene et al., 2018). Hal ini realitas dengan pertumbuhan pada sektor perdagangan besar dan eceran yang merupakan kontribusi dari aktivitas perdagangan ritel. Perusahaan ritel merupakan salah satu bentuk usaha yang tidak melibatkan proses pengubahan bentuk dari produk (Ernita & Kusuma, 2008). Berdasarkan data dari BPS, jumlah ritel di Indonesia yang terdiri dari pusat perbelanjaan dan toko swalayan pada tahun 2020 mencapai 2.133 unit (Indonesia.go.id, 2021). Untuk meningkatkan keberhasilan perusahaan, praktek ritel sebagai pengecer memperluas pasar mereka dengan menyediakan lapangan pekerjaan (Ernita & Kusuma, 2008). Rata-rata sumber daya manusia akan mempertahankan pekerjaan mereka dalam kondisi tertentu. Hal ini sejalan dengan pengertian dari Bangwal dan Tiwari (2018) yang memaparkan niat untuk tetap adalah kemauan sadar dan disengaja dari seorang karyawan untuk tetap berada di perusahaan mereka. Jika karyawan merasa dihormati, dihargai oleh manajer dan rekan kerja mereka, maka harga diri mereka meningkat Shah et al. (2017) dan karyawan merasa memiliki nilai rasa percaya diri lebih dalam kontribusinya, sehingga mereka memiliki niat yang lebih kuat untuk *stay* (Chen et al., 2016).

Situasi ketidakpastian ekonomi global yang semakin tinggi, pengetatan suku bunga dan krisis biaya, menjadi penyebab perusahaan yang melakukan efisiensi terhadap pekerja yakni melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) secara massal (Cnbcindonesia.com, 2022). Data karyawan yang di-PHK diawal Januari hingga 9 November 2022, mencapai 104.791 orang di dunia diperoleh dari Layoff.fyi (Dataindonesia.id, 2022).

Tabel 1 Jumlah Karyawan PHK Global Periode Januari-November 2022

No	Jenis Industri	Jumlah Karyawan PHK
1	Industri ritel	18.707
2	Layanan keuangan	10.839
3	Layanan Pendidikan	7.507

Meninjau data dari Layoff.fyi industri ritel menduduki posisi terbanyak yang melepas karyawannya sepanjang tahun 2022 (Databoks.katadata.co.id, 2022). Pemangkasan karyawan secara massal yang dilakukan merupakan bentuk kehati-hatian mereka dalam menjaga *cash flow* agar perusahaan dapat bertahan secara sehat (Cnbcindonesia.com, 2022). Menurut laporan Kementerian Ketenagakerjaan sebanyak 11.626 karyawan di Indonesia terkena PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) sejak 1 Januari sampai dengan Oktober 2022 (Satudata.kemnaker, 2022). Melihat adanya gejatan ekonomi global sepanjang tahun 2022 terdapat (22) perusahaan di Indonesia melakukan PHK (pemutusan hubungan kerja) (Tempo.co, 2022). Selain dampak ekonomi global, melemahnya kinerja karyawan juga menjadi alasan perusahaan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara massal yang bertujuan untuk mengurangi biaya dan melakukan efisiensi karyawan (Solopos.com, 2022).

Kesesuaian karyawan dengan kompetensi tinggi, organisasi menawarkan gaji yang setara dengan kinerja, mereka mengurungkan niat untuk pindah dan memilih untuk bertahan (Chang et al., 2021). Hal ini menjadi alasan karyawan untuk tetap bertahan di sebuah perusahaan. Selain itu beberapa alasan karyawan tidak ingin keluar dari perusahaan adalah mereka yang menjadi tulang punggung keluarga, segan beradaptasi dengan lingkungan kerja baru, gaji sesuai yang diharapkan, memiliki rekan kerja yang baik, dan terdapat jenjang karir yang jelas (Kumparan.com, 2021).

Uroun (2018) mengemukakan bahwa semakin besar tekad karyawan untuk tetap tinggal mengacu pada niat karyawan untuk bertahan di organisasi mereka. Liu et al. (2015) menegaskan bahwa *intention to stay* sebagai rencana karyawan yang bersedia tinggal di organisasi saat ini dalam jangka waktu pendek atau panjang. Flickinger et al. (2016) berpendapat bahwa kontrak kerja yang singkat mengurangi niat karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan dan cenderung untuk melakukan *turnover intention*.

Hasil dari norma timbal balik ini memotivasi karyawan untuk tetap tinggal dan melakukan upaya untuk organisasi dengan ikatan afiliasi yang kuat, sebagai bentuk imbalan atas pengakuan, manfaat material dan dukungan yang telah diberikan oleh organisasi (Akhtar et al., 2018). Berdasarkan hasil dari penelitian Liu dan Liu (2016) karyawan yang merasakan dukungan organisasi, merasa diterima akan termotivasi untuk mengabdikan diri dalam bekerja dan peduli terhadap perkembangan organisasi. Berdasarkan hasil dari penelitian Liu dan Liu (2016) karyawan yang merasakan dukungan organisasi, merasa diterima akan termotivasi untuk mengabdikan diri dalam bekerja dan peduli terhadap perkembangan organisasi. Dukungan organisasi yang dirasakan terhadap niat untuk tetap ditemukan positif dan terdapat signifikansi (Karim et al., 2019). Di perkuat oleh penelitian dari Prakosa et al. (2020) *perceived organizational support* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *intention to stay*.

Dalam perspektif yang luas *job satisfaction* (kepuasan kerja) dapat didefinisikan sebagai perasaan senang individu tentang bagaimana pekerjaan mereka (Akbari et al., 2020). Hasil penelitian Halter et al. (2017) tingkat kepuasan kerja yang tinggi berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat karyawan untuk tetap pada perusahaan mereka saat ini. Pada penelitian Wang et al., (2012) menyatakan korelasi antara kepuasan kerja dan niat untuk tinggal positif dan signifikan.

Organizational commitment (OC) dijelaskan sebagai sikap karyawan atau kekuatan yang mengikat dan membuat karyawan tetap setia untuk melanjutkan layanannya di organisasi (Nadeem et al., 2019). Hasil penelitian Meyer et al. (2002) tentang *organizational commitment* berdampak positif terhadap niat karyawan untuk tinggal dan negatif terhadap niat untuk meninggalkan perusahaan Sementara penelitian terdahulu menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap niat untuk tetap dan secara positif berpengaruh dengan *intention turnover* (Carbery et al., 2003; Culpepper, 2011; Gunlu et al., 2010; Nadiri & Tanova, 2010; Namasivayam & Zhao, 2007; Yang et al., 2012). Berdasarkan pemaparan fenomena peneliti mengusung judul “Pengaruh *Perceived Organizational Support*, *Job Satisfaction*, dan *Organizational Commitment* terhadap *Intention to Stay* pada Industri Ritel di Jakarta”.

TINJAUAN LITERATUR

Intention To Stay

Niat untuk tetap adalah kemauan yang disadari oleh karyawan untuk menetap dan bertahan dalam pekerjaannya sekarang. *Intention to stay* sepenuhnya tidak terpusat dengan keinginan mereka untuk tetap tinggal, melainkan terdapat penyebab yang membuat mereka

berada di posisi sekarang yakni nilai-nilai atau keyakinan budaya yang sesuai dengan mereka (Dechawatanapaisal, 2018).

Secara umum kemampuan para pemimpin dalam mempengaruhi, menginspirasi, memotivasi dan memuaskan karyawan menjadi pendorong niat karyawan untuk tetap berada di dalam organisasi (Sobaih et al., 2022).

Hakemzadeh et al. (2020) menunjukkan bahwa karyawan tetap dalam profesi mereka karena mereka "merasa bangga dan istimewa menjadi bagian dari organisasi tersebut", sehingga mereka memiliki hasrat untuk tetap tinggal.

Perceived Organizational Support

Perceived organizational support (POS) secara luas didefinisikan sebagai sejauh mana organisasi menghargai, menghormati, dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan di samping kontribusi dan layanan yang telah mereka lakukan untuk organisasi (Labrague et al., 2018).

Li et al., (2022) mengatakan bahwa pertukaran sosial terjadi ketika organisasi bertindak menguntungkan bagi karyawannya maka timbulnya dukungan organisasi yang dirasakan, dan karyawan melakukan upaya ekstra untuk membuat organisasi mencapai tujuannya sebagai bentuk balasan yang sama

Perceived organizational support adalah persepsi subjektif tentang sumber daya yang disediakan organisasi. Ketika karyawan mempersepsikan dukungan dari organisasi, mereka dapat mengurangi perilaku tidak etis sebagai imbalan kepada organisasi (Côté et al., 2020).

Job Satisfaction

Kepuasan kerja dianggap sebagai perhatian yang umum namun, untuk menumbuhkan rasa puas dalam bekerja dan dapat memberikan kinerja yang baik, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang sesuai (Al Sabei et al., 2020).

Perera dan John (2020) menyatakan bahwa job satisfaction adalah pekerjaan yang dicapai oleh seseorang yang didasari oleh aktualisasi kerja, pencapaian tujuan kerja, prestasi kerja, realisasi, target, dan kesejahteraan.

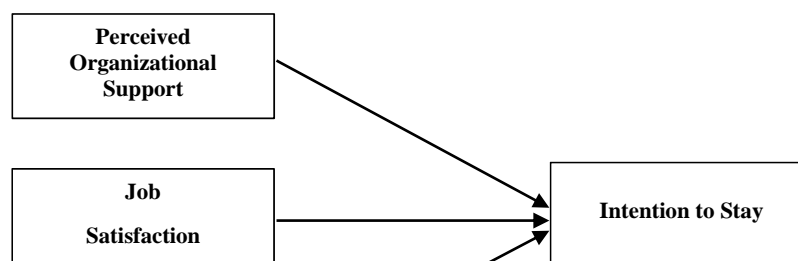
Menurut Adamopoulos dan Syrou (2022) mengidentifikasi *job satisfaction* merupakan salah satu masalah kritis terutama dalam psikologi organisasi, hal ini dianggap berkaitan langsung dengan kesehatan mental tenaga kerja dan kepentingan perusahaan untuk memiliki produktivitas yang tinggi

Organizational Commitment

Organizational commitment merupakan segala tatanan nilai organisasi yang diterima oleh anggotanya untuk menjalin hubungan yang erat hingga tercipta loyalitas dari mereka. Komitmen karyawan terhadap organisasi sebagai ikatan psikologis individu terhadap organisasi yang meliputi keterlibatan kerja, loyalitas, dan rasa percaya karyawan pada nilai-nilai organisasi (Schwepker & Dimitriou, 2021).

Komitmen organisasi terbentuk ketika seorang karyawan merasakan hubungan yang erat dengan organisasinya untuk mempertahankan diri sebagai bentuk keinginan karyawan dalam berafiliasi dengan organisasi (Chang et al., 2019).

Aboobaker et al., (2020) mengemukakan bahwa rekrutmen dan seleksi karyawan yang sesuai dengan strategi organisasi merupakan tahap awal dalam membangun komitmen dan loyalitas terhadap organisasi.





Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Data diolah Peneliti 2023

H₁: *Perceived Organizational Support* berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap *Intention to Stay*

H₂: *Job Satisfaction* memiliki berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap *Intention To Stay*

H₃: *Organizational Commitment* memiliki berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap *Intention To Stay*

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini objek yang diteliti adalah Industri Ritel Minimarket di Jakarta. Penelitian ini memerlukan waktu hingga bulan Juli 2023. Sebanyak 110 populasi karyawan industri ritel Jakarta. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif pendekatan *purposive sam-pling*. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan *Software SPSS* versi 26. Untuk pengambilan sampel peneliti menggunakan non probabilitas dengan kriteria sebagai berikut:

1. Karyawan yang bekerja di industri ritel minimarket di wilayah Jakarta
2. Minimal durasi bekerja 1 tahun
3. Minimal usia karyawan 19 tahun

Untuk pengukuran kuesioner, peneliti menggunakan skala *likert type* menurut (Sekaran, & Bougie, 2010) sebagai berikut:

Tabel 2 Skala Likert

Keterangan	Skor Pernyataan Positif	Skor Pernyataan Negatif
Sangat setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-ragu (RR)	3	3
Tidak setuju (TS)	2	4
Sangat tidak setuju (STS)	1	5

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Tabel 3 Statistik Deskriptif

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
Intention to stay	110	23.00	12.00	35.00	2725.00	24.7727	.53262	5.58612
Perceived Organizational support	110	22.00	13.00	35.00	2981.00	27.1000	.43797	4.59347
Job Satisfaction	110	24.00	11.00	35.00	2994.00	27.2182	.45044	4.72429
Organizational Commitment	110	24.00	11.00	35.00	2903.00	26.3909	.52416	5.49745

Berdasarkan data table diatas, memperlihatkan variabel *intention to stay* memiliki *range* atau jangkauan sebesar 23. *Minimum* atau nilai terendah sebesar 12. *Maximum* atau nilai tertinggi sebesar 35. *Sum* atau jumlah isi *intention to stay* sebesar 2725. *Mean* atau rata-rata sebesar 24,77. *Std. Deviation* atau simpangan baku sebesar 5,586. *Std. Error* sebesar 0,532. Dan *Variance* atau ragam sebesar 31,205. Variabel *perceived organizational support* memiliki *range* atau jangkauan sebesar 22. *Minimum* atau nilai terendah sebesar 13. *Maximum* atau nilai tertinggi sebesar 35. *Sum* atau jumlah isi *perceived organizational support* sebesar 2981. *Mean* atau rata-rata sebesar 27,10. *Std. Deviation* atau simpangan baku sebesar 4,593. *Std. Error* sebesar 0,437. Dan *Variance* atau ragam sebesar 21,1. Variabel *job satisfaction* memiliki *range* atau jangkauan sebesar 24. *Minimum* atau nilai terendah sebesar 11. *Maximum* atau nilai tertinggi sebesar 35. *Sum* atau jumlah isi *job satisfaction* sebesar 2994. *Mean* atau rata-rata sebesar 27,21. *Std. Deviation* atau simpangan baku sebesar 4,724. *Std. Error* sebesar 0,450. Dan *Variance* atau ragam sebesar 22,319. Variabel *organizational comitment* memiliki *range* atau jangkauan sebesar 24. *Minimum* atau nilai terendah sebesar 11. *Maximum* atau nilai tertinggi sebesar 35. *Sum* atau jumlah isi *organizational comitment* sebesar 2903. *Mean* atau rata-rata sebesar 26,39. *Std. Deviation* atau simpangan baku sebesar 5,497. *Std. Error* sebesar 0,524. Dan *Variance* atau ragam sebesar 30,222.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk membuktikan tingkat keakuratan pada kuesioner. Uji validitas penelitian ini menggunakan korelasi pada tingkat signifikansi 0,05 (5%). Dari perhitungan derajat kebebasan 110 dikurangi 2 menjadi 108 sampel dan nilai *rtabel* yang diperoleh, yaitu 0.1874. Jika nilai *rhitung* < *rtabel*, maka kuesioner dapat dianggap akurat untuk digunakan dalam penelitian. Namun, jika nilai *rhitung* > *rtabel*, maka kuesioner dikategorikan sebagai tidak valid untuk penelitian.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Data

Variabel	Pernyataan	<i>rtabel</i>	<i>rhitung</i>	Keterangan
Niat untuk Tetap (<i>Intention to stay</i>)	ITS.1	0.1874	0.800	Valid
	ITS.2	0.1874	0.627	Valid
	ITS.3	0.1874	0.773	Valid
	ITS.4	0.1874	0.774	Valid
	ITS.5	0.1874	0.800	Valid
	ITS.6	0.1874	0.478	Valid
	ITS.7	0.1874	0.356	Valid
Dukungan Organisasi (<i>Perceived Organizational Support</i>)	POS.1	0.1874	0.716	Valid
	POS.2	0.1874	0.711	Valid
	POS.3	0.1874	0.746	Valid
	POS.4	0.1874	0.763	Valid
	POS.5	0.1874	0.714	Valid
	POS.6	0.1874	0.665	Valid
	POS.7	0.1874	0.501	Valid
Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction</i>)	JS.1	0.1874	0.652	Valid
	JS.2	0.1874	0.730	Valid
	JS.3	0.1874	0.698	Valid
	JS.4	0.1874	0.782	Valid

	JS.5	0.1874	0.760	Valid
	JS.6	0.1874	0.635	Valid
	JS.7	0.1874	0.598	Valid
	OC.1	0.1874	0.732	Valid
	OC.2	0.1874	0.575	Valid
Komitmen Organisasi (<i>Organizational Commitment</i>)	OC.3	0.1874	0.740	Valid
	OC.4	0.1874	0.683	Valid
	OC.5	0.1874	0.535	Valid
	OC. 6	0.1874	0.578	Valid
	OC.7	0.1874	0.860	Valid

Uji Reliabilitas

Menurut Nunally (1994 yang dikutip dalam Ghazali, 2018), suatu variabel dapat dianggap reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* melebihi 0,70.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
<i>Intention to stay</i>	0,760	Reliabel
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,764	Reliabel
<i>Job Satisfaction</i>	0,779	Reliabel
<i>Organizational commitment</i>	0,830	Reliabel

Uji Normalitas

Untuk menilai kualitas pendistribusian data, perhatian diberikan pada nilai signifikansi pada tabel analisis uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal. Berikut adalah hasil dari pengujian normalitas.

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov – Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	110
Kolmogorov-Smirnov Z	,058
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200

Uji Linieritas

Pengujian linearitas dilakukan dengan bantuan software SPSS 26 menggunakan linearity di bawah 0,05. Sehingga apabila data memiliki linearity di bawah 0,05 data dapat dikatakan linier. Hasil dari perhitungan uji linearitas antara variabel *Job Satisfaction* (X1), *Perceived Organizational Support*, dan *Organizational Commitment* (X3) dengan *Intention to Stay* (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7 Uji Linieritas

Variabel	Signifikan	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i>	.000	Linear
<i>Job Satisfaction</i>	.000	Linear
<i>Organizational Commitment</i>	.000	Linear

Berdasarkan hasil uji linearitas menggunakan SPSS, nilai signifikan yang diperoleh dari tabel ANOVA menunjukkan angka 0,000 untuk variabel *perceived organizational support* (X1), *job satisfaction* (X2), dan *organizational commitment* (X3) terhadap *intention to stay* (Y). Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi belajar, efikasi diri, dan prokrastinasi akademik memiliki hubungan yang linear karena nilai signifikansinya kurang dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menentukan apakah terdapat hubungan linear antara variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi berganda. Menurut Ghazali (2018) model regresi dianggap baik apabila tidak terdapat korelasi antara variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai *tolerance* dan VIF. Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10,00, maka model regresi dianggap tidak memiliki multikolinearitas. Berikut adalah hasil dari pengujian multikolinearitas.

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
<i>Intention to Stay</i>			
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,462	2.163	Tidak Terjadi Multikolinearitas
<i>Job Satisfaction</i>	0,433	2.310	Tidak Terjadi Multikolinearitas
<i>Organizational Commitment</i>	0,433	2.310	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengevaluasi apakah model regresi mengalami ketidaksamaan variance pada residual antara pengamatan yang berbeda (Ghozali, 2018). Uji *spearman rho* dengan nilai statistik signifikansi > 0,05, yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika signifikansi < 0,05, maka terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan	
<i>Intention to Stay</i>			
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,482	Tidak Heteroskedastisitas	Terjadi
<i>Job Satisfaction</i>	0,836	Tidak Heteroskedastisitas	Terjadi
<i>Organizational Commitment</i>	0,331	Tidak Terjadi	

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda digunakan untuk menentukan ada atau tidaknya pengaruh tiga variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Berikut ini adalah tabel yang menampilkan hasil perhitungan dari analisis regresi berganda menggunakan perangkat lunak SPSS.

Tabel 10 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	-.933	2.248		-.415	.679
X1	.244	.112	.201	2.186	.031
X2	.326	.112	.276	2.909	.004
X3	.387	.096	.381	4.013	.000

Pada tabel diatas dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0,933 + 0,244X_1 + 0,326X_2 + 0,387X_3$$

Dari hasil persamaan analisis regresi linier berganda diatas dapat diketahui bahwa konstanta (a) bernilai negatif yakni -0,933 dapat diartikan bahwa jika nilai persepsi dukungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi sama dengan nol (0) maka niat untuk tetap bertahan mengalami penurunan. Pada koefisien regresi variabel persepsi dukungan kerja sebesar 0,244 artinya persepsi dukungan kerja berpengaruh positif terhadap niat karyawan untuk tetap bertahan. Pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai 0,326 artinya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap niat karyawan untuk tetap. Dan variabel ketiga yakni komitmen organisasi memiliki nilai 0,387 artinya berpengaruh positif terhadap *intention to stay*. Dari seluruh nilai koefisien regresi persepsi dukungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh lebih besar terhadap *intention to stay*.

Uji T

Uji T digunakan untuk menguji tingkat signifikansi pada setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dilakukan dengan merujuk pada tabel hasil koefisien, jika nilai t-hitung kurang dari nilai t-tabel dapat disimpulkan negatif namun jika nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 11 Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	-.933	2.248		-.415	.679
Persepsi dukungan organisasi	.244	.112	.201	2.186	.031
Kepuasan kerja	.326	.112	.276	2.909	.004
Komitmen organisasi	.387	.096	.381	4.013	.000

Hasil dari perhitungan uji t persepsi dukungan kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 2,186 dan lebih besar dari nilai t-tabel 1,982. Serta memiliki sigifikansi $0,031 < 0,05$. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa presepsi dukungan kerja berpengaruh signifikan terhadap niat untuk tetap sehingga H_a diterima. Pada variabel kepuasan kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 2,909 dan lebih besar dari nilai t-tabel 1,982 serta memiliki nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ maka H_a diterima yang artinya kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap niat untuk tetap. Dan untuk variabel komitmen organisasi memiliki nilai t-hitung sebesar 4.013 dan lebih besar dari nilai t-tabel 1,982 serta memiliki signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel (Y) niat untuk tetap.

Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas memberikan pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Jika nilai $R^2 = 0$, artinya variabel terikat tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Namun, jika nilai $R^2 = 1$, artinya variabel terikat dapat sepenuhnya dijelaskan oleh variabel bebas. Hasil perhitungan koefisien determinasi ditampilkan dalam tabel yang dihasilkan menggunakan perangkat lunak SPSS.

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
ITS	0.766 ^a	0.587	0.575	3.64008

Hasil perolehan dari uji koefisien determinasi dapat diketahui bahwa *R square* memiliki nilai sebesar 0,587 atau 58,7% dan nilai *adjusted r square* sebesar 0,575 atau 57,5. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen, persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap niat untuk tetap bertahan sebesar 58,7% Sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Intention to Stay*

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui persamaan $Y = -0,933 + 0,244 X_1$. Menunjukkan bahwa konstanta (a) bernilai negatif yakni -0,933 dapat diartikan bahwa jika nilai persepsi dukungan kerja, sama dengan nol (0) maka niat untuk tetap bertahan mengalami penurunan. Pada koefisien regresi variabel persepsi dukungan kerja sebesar 0,244 artinya presepsi dukungan kerja berpengaruh positif terhadap niat karyawan untuk tetap bertahan.

Tabel uji T memperlihatkan adanya hubungan antara persepsi dukungan organisasi terhadap niat untuk tetap bertahan nilai t-hitung sebesar 2,186 dan nilai signifikansi $0,031 < 0,05$. Persepsi dukungan organisasi terhadap niat untuk tetap bertahan pada industri ritel di Indonesia. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nargotra dan Sarangal (Nargotra & Sarangal, 2021) yang menjelaskan bahwa *perceived organizational support* dapat pengaruh kepada *intention to stay* pada karyawan suatu organisasi atau perusahaan karena karyawan yang merasakan dukungan organisasi, merasa diterima akan termotivasi untuk mengabdikan diri dalam bekerja dan peduli terhadap perkembangan organisasi. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Karim et al., (2019) yang menyatakan bahwa kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan apresiasi yang diberikan ketika pekerjaan selesai akan berdampak kepada niat untuk tetap bertahan dalam suatu perusahaan.

Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Intention to Stay*

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui persamaan $Y = -0,933 + 0,244 X_1$. Menunjukkan bahwa konstanta (a) bernilai negatif yakni -0,933 dapat diartikan bahwa jika nilai kepuasan kerja, sama dengan nol (0) maka niat untuk tetap bertahan mengalami penurunan. Pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai 0,326 artinya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap niat karyawan untuk tetap.

Tabel uji T memperlihatkan adanya hubungan persepsi kepuasan kerja terhadap niat untuk tetap bertahan nilai t-hitung sebesar 2,909 dan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Persepsi kepuasan kerja terhadap niat untuk tetap bertahan pada industri ritel di Indonesia. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sung dan Hu (2021) yang menjelaskan bahwa *job satisfaction* dapat pengaruh kepada *intention to stay* pada karyawan suatu organisasi atau perusahaan karena kenikmatan dalam bekerja, kenyamanan di lingkungan kerja, dan pengembangan karir merupakan faktor utama dalam kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga didukung oleh sebelumnya yang dilakukan oleh Thakur dan Aurora (2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja didapatkan dari gaji yang diberikan oleh perusahaan, semakin karyawan diperlakukan sesuai dengan harapannya maka karyawan akan memiliki keinginan untuk tetap bertahan yang tinggi. Ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Benevene (2018) yang menemukan bahwa seorang karyawan akan dapat memiliki niat untuk tetap bertahan pada suatu perusahaan dikarenakan kesesuaian antara nilai dalam dirinya dengan perusahaan yang mana dapat membuat karyawan tersebut memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Intention to Stay*

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui persamaan $Y = -0,933 + 0,244 X_1$. Menunjukkan bahwa konstanta (a) bernilai negatif yakni -0,933 dapat diartikan bahwa jika nilai komitmen organisasi sama dengan 0. Pada variabel komitmen organisasi memiliki nilai 0,387 artinya berpengaruh positif terhadap *intention to stay*

Tabel uji T memperlihatkan adanya hubungan komitmen organisasi terhadap niat untuk tetap bertahan nilai t-hitung sebesar 4,013 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Persepsi kepuasan kerja terhadap niat untuk tetap bertahan pada industri ritel di Indonesia. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ghazali et al., (2018) yang menjelaskan bahwa *organizational commitment* dapat pengaruh kepada *intention to stay* pada karyawan suatu organisasi atau perusahaan karena komitmen karyawan terhadap pekerjaannya saat ini memiliki dampak besar agar niat untuk tinggal atau tetap bertahan pada perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini juga didukung oleh sebelumnya yang dilakukan oleh Mahfouz et al., (2022) yang menemukan bahwa komitmen organisasi dapat terbentuk ketika perusahaan melakukan karyawannya secara adil dan dapat dirasakan secara langsung sehingga tingkat komitmen organisasi karyawan pun akan meningkat. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Xu et al., (2022) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi pada karyawan ditentukan oleh kualitas kehidupan yang didapatkan oleh karyawannya ketika bekerja pada perusahaan tersebut, jika karyawan mendapatkan kualitas hidup yang baik maka karyawan akan memiliki niat untuk tetap bertahan yang tinggi.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan melalui analisis regresi berganda dan dengan pengujian hipotesis melalui uji T, uji F, dan koefisien determinasi untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational*, *job satisfaction*, dan *organizational commitment* terhadap *intention to stay* pada industri ritel di Jakarta. Variabel yang diujikan pada penelitian ini adalah *perceived organizational*, *job satisfaction*, *organizational commitment*, dan *intention*

to stay. Maka dapat menghasilkan kesimpulan sebagai berikut: Hipotesis pertama yang menyatakan adanya pengaruh antara *perceived organizational* dengan *intention to stay* pada industri ritel di Jakarta diterima. Hal ini dibuktikan melalui hasil yang positif dan signifikan antara variabel *perceived organizational* terhadap variabel *intention to stay*. Maka dapat disimpulkan *perceived organizational* merupakan hal yang berdampak pada *intention to stay* pada industri ritel di Jakarta. Kesimpulan tersebut berdasarkan pada nilai uji T yang didapat pada penelitian ini sudah memenuhi kriteria diterimanya sebuah hipotesis. Hipotesis kedua yang menyatakan adanya pengaruh antara *job satisfaction* dengan *intention to stay* pada industri ritel di Jakarta diterima. Hal ini dibuktikan melalui hasil yang positif dan signifikan antara variabel *job satisfaction* terhadap variabel *intention to stay*. Maka dapat disimpulkan *job satisfaction* merupakan hal yang berdampak pada *intention to stay* pada industri ritel di Jakarta. Kesimpulan tersebut berdasarkan pada nilai uji T yang didapat pada penelitian ini sudah memenuhi kriteria diterimanya sebuah hipotesis. Hipotesis ketiga yang menyatakan adanya pengaruh antara *organizational commitment* dengan *intention to stay* pada industri ritel di Jakarta diterima. Hal ini dibuktikan melalui hasil yang positif dan signifikan antara variabel *organizational commitment* terhadap variabel *intention to stay*. Maka dapat disimpulkan *organizational commitment* merupakan hal yang berdampak pada *intention to stay* pada industri ritel di Jakarta. Kesimpulan tersebut berdasarkan pada nilai uji T yang didapat pada penelitian ini sudah memenuhi kriteria diterimanya sebuah hipotesis.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboobaker, N., Edward, M., & K.A, Z. (2020). Workplace spirituality and employee loyalty: an empirical investigation among millennials in India. *Journal of Asia Business Studies*, 14(2), 211–225. <https://doi.org/10.1108/JABS-03-2018-0089>
- Adamopoulos, I. P., & Syrou, N. F. (2022). Associations and Correlations of Job Stress, Job Satisfaction and Burn out in Public Health Sector. *European Journal of Environment and Public Health*, 6(2), em0113. <https://doi.org/10.21601/ejeph/12166>
- Akbari, M., Bagheri, A., Fathollahi, A., & Darvish, M. (2020). *Job satisfaction among nurses in Iran : does gender*.
- Akhtar, M. S., Salleh, L. M., Ghafar, N. H., Khurro, M. A., & Mehmood, S. A. (2018). Conceptualizing the impact of perceived organizational support and psychological contract fulfillment of employees paradoxical intentions of stay and leave. *International Journal of Engineering and Technology(UAE)*, 7(2), 9–14. <https://doi.org/10.14419/ijet.v7i2.5.10045>
- Al Sabei, S. D., Labrague, L. J., Miner Ross, A., Karkada, S., Albashayreh, A., Al Masroori, F., & Al Hashmi, N. (2020). Nursing Work Environment, Turnover Intention, Job Burnout, and Quality of Care: The Moderating Role of Job Satisfaction. *Journal of Nursing Scholarship*, 52(1), 95–104. <https://doi.org/10.1111/jnu.12528>
- Bangwal, D., & Tiwari, P. (2018). Workplace environment, employee satisfaction and intent to stay. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(1), 268–284. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-04-2017-0230>
- Benevene, P., Dal Corso, L., De Carlo, A., Falco, A., Carluccio, F., & Vecina, M. L. (2018). Ethical leadership as antecedent of job satisfaction, affective organizational commitment and intention to stay among volunteers of non-profit organizations. *Frontiers in Psychology*, 9(NOV), 1–17. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02069>
- Carbery, R., Garavan, T. N., O'Brien, F., & McDonnell, J. (2003). Predicting hotel managers' turnover cognitions. *Journal of Managerial Psychology*, 18(7), 649–679.

- Chang, H. P., Hsieh, C. M., Lan, M. Y., & Chen, H. S. (2019). Examining the moderating effects of work-life balance between human resource practices and intention to stay. *Sustainability (Switzerland)*, *11*(17). <https://doi.org/10.3390/su11174585>
- Chang, Yeh, T. F., Lai, I. J., & Yang, C. C. (2021). Job competency and intention to stay among nursing assistants: The mediating effects of intrinsic and extrinsic job satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(12). <https://doi.org/10.3390/ijerph18126436>
- Chen, M. F., Ho, C. H., Lin, C. F., Chung, M. H., Chao, W. C., Chou, H. L., & Li, C. K. (2016). Organisation-based self-esteem mediates the effects of social support and job satisfaction on intention to stay in nurses. *Journal of Nursing Management*, *24*(1), 88–96. <https://doi.org/10.1111/jonm.12276>
- Cnbcindonesia.com. (2022, November 21). Badai PHK Saat Ekonomi RI Cemerlang, Sebenarnya Ada Apa? *Cnbcindonesia.Com*. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20221121111912-4-389786/badai-phk-saat-ekonomi-ri-cemerlang-sebenarnya-ada-apa/2>
- Côté, K., Lauzier, M., & Stinglhamber, F. (2020). The relationship between presenteeism and job satisfaction: A mediated moderation model using work engagement and perceived organizational support. *European Management Journal*, *39*(2), 270–278. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.09.001>
- Culpepper, R. A. (2011). Three-component commitment and turnover: An examination of temporal aspects. *Journal of Vocational Behavior*, *79*(2), 517–527.
- Databoks.katadata.co.id. (2022). *PHK Startup Paling Banyak Terjadi di Industri Ritel*. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/11/24/phk-startup-paling-banyak-terjadi-di-industri-ritel>
- Dataindonesia.id. (2022). Ratusan Ribu Pegawai Startup Sudah Kena PHK hingga November 2022. *Dataindonesia.Id*. <https://dataindonesia.id/sector-riil/detail/ratusan-ribu-pegawai-startup-sudah-kena-phk-hingga-november-2022>
- Dechawatanapaisal, D. (2018). Employee retention: the effects of internal branding and brand attitudes in sales organizations. *Personnel Review*, *47*(3), 675–693. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2017-0193>
- Ernita, H., & Kusuma, W. A. (2008). Pengembangan Enterprise Resource Planning (Erp) Untuk Perusahaan Ritel. *Seminar Nasional Informatika 2008 UPN “Veteran” Yogyakarta, 2008(semnasIF)*, 149–156.
- Flickinger, M., Allscher, M., & Fiedler, M. (2016). The mediating role of leader–member exchange: a study of job satisfaction and turnover intentions in temporary work. *Human Resource Management Journal*, *26*(1), 46–62. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12091>
- Ghazali, H., Nashuki, N. M., & Othman, M. (2018). The Influence of Perceived Organizational Support (POS), Perceived Supervisory Support (PSS) and Organizational Commitment (OC) towards Intention to Leave or Intention to Stay: A case of Casual Dining Restaurants in Klang Valley, Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, *8*(9), 1884–1902. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v8-i9/4869>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*.
- Gunlu, E., Aksarayli, M., & Şahin Perçin, N. (2010). Job satisfaction and organizational commitment of hotel managers in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, *22*(5), 693–717.

- HakemZadeh, F., Neiterman, E., Chowhan, J., Plenderleith, J., Geraci, J., Zeytinoglu, I., & Lobb, D. (2020). Work-life interface and intention to stay in the midwifery profession among pre- And post-clinical placement students in Canada. *Human Resources for Health, 18*(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12960-020-00509-4>
- Halter, M., Boiko, O., Pelone, F., Beighton, C., Harris, R., Gale, J., Gourlay, S., & Drennan, V. (2017). The determinants and consequences of adult nursing staff turnover: A systematic review of systematic reviews. *BMC Health Services Research, 17*(1), 1–20. <https://doi.org/10.1186/s12913-017-2707-0>
- Haque, M., Titiamayah, A., & Liu, L. (2016). Leadership & Organization Development Journal The role of vision in organizational readiness for change and growth For Authors The Role of Vision in Readiness for Change. *Leadership & Organization Development Journal, 37*. <http://dx.doi.org/10.1108/LODJ-01-2015-0003>
- Indonesia.go.id. (2021, November 20). Perdagangan Ritel Semakin Bergairah. *Indonesia.Go.Id*. <https://indonesia.go.id/kategori/indonesia-dalam-angka/3440/perdagangan-ritel-semakin-bergairah?lang=1>
- Iqbal, A. (2019). The strategic human resource management approaches and organisational performance: The mediating role of creative climate. *Journal of Advances in Management Research, 16*(2), 181–193. <https://doi.org/10.1108/JAMR-11-2017-0104>
- Karim, D. N., Baset, M. A., & Rahman, M. M. (2019). The effect of perceived organizational support on intention to stay : The mediating role of job involvement. *The Jahangirnagar Journal of Business Studies, 8*(1), 21–30.
- Kumparan.com. (2021, April 20). 5 Alasan Seseorang Tetap Bertahan di Kantor Daripada Resign Kerja. *Kumparan.Com*. <https://kumparan.com/karjaid/5-alasan-seseorang-tetap-bertahan-di-kantor-daripada-resign-kerja-1tG7xGuxw9t>
- Labrague, L. J., McEnroe Petite, D. M., Leocadio, M. C., Van Bogaert, P., & Tsaras, K. (2018). Perceptions of organizational support and its impact on nurses' job outcomes. *Nursing Forum, 53*(3), 339–347. <https://doi.org/10.1111/nuf.12260>
- Li, M., Jameel, A., Ma, Z., Sun, H., Hussain, A., & Mubeen, S. (2022). Prism of Employee Performance Through the Means of Internal Support: A Study of Perceived Organizational Support. *Psychology Research and Behavior Management, 15*(April), 965–976. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S346697>
- Liu, J., & Liu, Y. (2016). *Perceived organizational support and intention to remain : The mediating roles of career success and*. 205–214. <https://doi.org/10.1111/ijn.12416>
- Liu, J. Y., Yang, J. P., Yang, Y., & Liu, Y. H. (2015). The relationships among perceived organizational support, intention to remain, career success and self-esteem in Chinese male nurses. *International Journal of Nursing Sciences, 2*(4), 389–393. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2015.01.004>
- Mahfouz, S., Suriawaty, A., Aisyah, S., Water, I., Sdn, K., & Alias, N. (2022). *The Impact Of Organizational Justice On Intention To Stay: The Mediating Role Of Organizational Commitment*. February. <https://doi.org/10.22495/cgobrv6i1p10>
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior, 61*(1), 20–52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Nadeem, K., Khan, M. A., Imtiaz, N., & Iftikhar, Y. (2019). Turnover Intention and Perceived Organizational Support; Mediating Role of Work Engagement and

Organizational Commitment. *European Scientific Journal ESJ*, 15(10).
<https://doi.org/10.19044/esj.2019.v15n10p222>

- Nadiri, H., & Tanova, C. (2010). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29(1), 33–41.
- Namasivayam, K., & Zhao, X. (2007). An investigation of the moderating effects of organizational commitment on the relationships between work–family conflict and job satisfaction among hospitality employees in India. *Tourism Management*, 28(5), 1212–1223.
- Nargotra, M., & Sarangal, R. K. (2021). Perceived Organizational Support and Intention to Stay: The Mediating Effect of Employee Engagement. *FIIB Business Review*, 1–11.
<https://doi.org/10.1177/23197145211042521>
- Perera, H. N., & John, J. E. (2020). Teachers’ self-efficacy beliefs for teaching math: Relations with teacher and student outcomes. *Contemporary Educational Psychology*, 61(January), 101842. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101842>
- Prakosa, M. M., Dewanti, N., & Purwanza, S. W. (2020). The Impact of Perceived Organizational Support (POS) for Increasing the Intention to Stay: A Systematic Review. *Jurnal Ners*, 14(3), 301–304. <https://doi.org/10.20473/jn.v14i3.17151>
- Satudata.kemnaker. (2022, December 8). Tenaga Kerja ter-PHK, Oktober Tahun 2022. *Satudata.Kemnaker.Go.Id*. <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/925>
- Schwepker, C. H., & Dimitriou, C. K. (2021). Using ethical leadership to reduce job stress and improve performance quality in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 94(January), 102860.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102860>
- Sekaran, U., and Bougie, R. (2010). (2010). *Research methods for business: A skill building approach (5th ed.)*.
- Shah, N., Irani, Z., & Sharif, A. M. (2017). Big data in an HR context: Exploring organizational change readiness, employee attitudes and behaviors. *Journal of Business Research*, 70(2017), 366–378. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.08.010>
- Sobaih, A. E. E., Hasanein, A. M., Aliedan, M. M., & Abdallah, H. S. (2022). The impact of transactional and transformational leadership on employee intention to stay in deluxe hotels: Mediating role of organisational commitment. *Tourism and Hospitality Research*, 22(3), 257–270. <https://doi.org/10.1177/1467358420972156>
- Solopos.com. (2022). *Begini Alasan Startup Banyak Lakukan PHK Massal Karyawan*. <https://www.solopos.com/begini-alasan-startup-banyak-lakukan-phk-massal-karyawan-1477970>
- Sung, Y. K., & Hu, H. H. S. (2021). The impact of airline internal branding on work outcomes using job satisfaction as a mediator. *Journal of Air Transport Management*, 94(September 2020), 102063. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2021.102063>
- Tempo.co. (2022). Hitung Mundur Resesi, Ini Daftar 22 Perusahaan yang PHK Karyawan Selama 2022. *Tempo.Co*. https://bisnis.tempo.co/read/1660702/hitung-mundur-resesi-ini-daftar-22-perusahaan-yang-phk-karyawan-selama-2022?page_num=1
- Thakur, P., & Arora, R. (2022). Exploring the Relationship Between Satisfaction and Intention to Stay Among Millennial Employees. *International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals*, 13(1), 1–17.
<https://doi.org/10.4018/ijhcitp.293229>

- Uraon, R. S. (2018). Examining the Impact of HRD Practices on Organizational Commitment and Intention to Stay Within Selected Software Companies in India. In *Advances in Developing Human Resources* (Vol. 20, Issue 1).
<https://doi.org/10.1177/1523422317741691>
- Wang, L., Tao, H., Ellenbecker, C. H., & Liu, X. (2012). Job satisfaction, occupational commitment and intent to stay among Chinese nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *Journal of Advanced Nursing*, 68(3), 539–549. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2011.05755.x>
- Werdhiastutie, A., Suhariadi, F., & Partiw, S. G. (2020). Achievement Motivation as Antecedents of Quality Improvement of Organizational Human Resources. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 747–752. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.886>
- Xu, H., Wang, Z., Lian, N., Khan, A., & Zhang, L. (2022). The Impact of Transformational Leadership on Organizational Commitment and Intention to Stay: Empirical Evidence From China's Performing Arts Industry. *Frontiers in Psychology*, 13(May), 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.874803>
- Yang, J. Te, Wan, C.-S., & Fu, Y.-J. (2012). Qualitative examination of employee turnover and retention strategies in international tourist hotels in Taiwan. *International Journal of Hospitality Management*, 31(3), 837–848.